

38 仕事と育児・介護の両立支援制度（育児休業を除く）

※本項において「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」は「育児・介護休業法」、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」は「指針」とそれぞれ表記。

〔育児休業については「No.37」参照〕

1 育児のための両立支援制度

（1）育児時間

生後満1年に達しない生児を育てる女性労働者が、その生児の育児のための時間として、休憩時間とは別に1日2回（※）、少なくとも各30分取得できる【労働基準法第67条】。

（※）2回の取り方（例：1日分をまとめて1回で取る、午前・午後に分けて取る、午前か午後に2回取るなど）やその時間帯は労働者が決めることができる。

育児時間中の賃金については法に特段の定めがなく、労使の取決めによることとなる【昭33.6.25 基収4317号】。

また、1日の所定労働時間が4時間以内のパートタイム労働者に対しても、本人から請求があれば1日1回少なくとも30分の育児時間を与えなければならない。ただし、1日の所定労働時間が4時間以内であれば、1回の付与で足りる【昭36.1.9 基収8996号】。

（2）育児を行う労働者の「所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）」

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていない労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするため希望すれば利用できるよう、1日の所定労働時間を原則として6時間に短縮する措置を含む措置（短時間勤務制度）を講じなければならない。

《短時間勤務制度の対象となる労働者》

次のすべてに該当する者

- ア 日々雇用される者でないこと
- イ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- ウ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業（出生時育児休業を含む）をしていないこと
- エ 労使協定により適用除外とされた以下の労働者でないこと
 - （ア） その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - （イ） 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - （ウ） その他、指針第二の九（三）に定める業務に従事する者
（業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務、労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事し得る労働者数が著しく少ない業務 等）

【育児・介護休業法第23条第1項、同法施行規則第72条～第74条第1項】【指針第二の九（三）】

事業主は、上記エの（ウ）に該当する労働者を労使協定で適用除外とする場合には、次のいずれかの措置を講ずる必要がある。

- i 育児休業に関する制度に準ずる措置
- ii フレックスタイム制
- iii 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）
- iv 保育施設の設置・運営等
- v テレワーク

【育児・介護休業法第 23 条第 2 項、同法施行規則第 74 条第 2 項】

また、事業主は3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できる措置を講じるよう努めなくてはならない。

【育児・介護休業法第 24 条第 2 項】

(3) 育児を行う労働者の「所定外労働の制限」(残業免除)

事業主は小学校就学の始期に達するまでの子(※)を養育する労働者が請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

請求は、1 回につき 1 か月以上 1 年以内の制限期間について、その制限開始予定日と制限終了予定日を明らかにして、制限開始予定日の 1 か月前までに書面等で行う必要がある。請求回数の制限はない。

日々雇用される労働者は対象外であり、また、次のような労働者については、当該制限を請求できないこととする労使協定がある場合には対象外とすることができる。

ア その事業主に継続して雇用された期間が 1 年に満たない労働者

イ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

【育児・介護休業法第 16 条の 8、同法施行規則第 44 条、第 45 条】

(※) 令和 7 年 3 月 31 日までは 3 歳に満たない子

(4) 育児を行う労働者の「時間外労働の制限」

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、36 協定の有無にかかわらず制限時間（月 24 時間、年 150 時間）を超える時間外労働をさせてはならない。

制限の対象となるのは、法定労働時間を超える時間外労働であり、変形労働時間制やフレックスタイム制の場合も対象となる（フレックスタイム制の場合には、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間について時間外労働としてカウントされる）。

請求は、1 回につき 1 か月以上 1 年以内の制限期間について、その制限開始予定日と制限終了予定日を明らかにして、制限開始予定日の 1 か月前までに書面等で行う必要がある。請求回数の制限はない。

ただし、次のいずれかに該当する労働者は請求ができない。

ア 日々雇用される労働者

イ その事業主に継続して雇用された期間が 1 年に満たない労働者

ウ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

【育児・介護休業法第 17 条、同法施行規則第 52 条、第 53 条】

事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、当該請求を拒むことができる。

(5) 育児を行う労働者の「深夜業の制限」

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後 10 時～午前 5 時までの間）に労働させてはならない。

請求は、1 回につき 1 か月以上 6 か月以内の制限期間について、その制限開始予定日と制限終了予定日を明らかにして、制限開始の日の 1 か月前までに書面等で行う必要がある。請求回数の制限はない。

ただし、次のいずれかに該当する労働者は請求ができない。

ア 日々雇用される労働者

イ その事業主に継続して雇用された期間が 1 年に満たない労働者

ウ 深夜において常態として当該子を保育できる同居の家族(※)がいる労働者

(※) 16 歳以上であって深夜に就業していないこと（1 か月につき 3 日以下の深夜就業の場合は可）、負傷・疾病等により保育が困難でないこと、6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産予定でなく、または産後 8 週間以内でないこと、のいずれにも該当するものをいう。

- エ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
- オ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

【育児・介護休業法第 19 条、同法施行規則第 60 条～第 62 条】

事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、請求を拒むことができる。

(6) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置（努力義務）

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

【育児・介護休業法第 24 条 1 項】

ア 労働者の区分及び区分に応じた必要な措置は以下のとおり。

- (ア) 1 歳（育児休業の延長を行っている場合は最大 2 歳）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない者
 - a 始業時刻変更等の措置（※1）
- (イ) 1 歳から 3 歳に達するまでの子を養育する労働者
 - a 育児休業に関する制度
 - b 始業時刻変更等の措置（※1）
- (ウ) 3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
 - a 育児休業に関する制度
 - b 所定外労働の制限に関する制度
 - c 始業時刻変更等の措置（※1）

（※1）「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかがある。

- (a) フレックスタイム制度
 - (b) 1 日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤制度）
 - (c) 労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（※2）
- （※2）「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれる。

また、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や子の行事参加のための休暇など）を設けるよう努力しなければならない。

【育児・介護休業法第 24 条、指針第 2 の 12】

以下は、令和 7 年 10 月 1 日施行

事業主は 3 歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に対し、事業主が職場のニーズを把握した上で「柔軟な働き方を実現するための措置」として、次の 5 つの中から 2 つ以上の措置を選択して講じなければならない。労働者はその中から 1 つを選ぶことができる。

- (ア) 始業時間等の変更（始業終業時刻の変更、フレックスタイム制）
- (イ) テレワーク等（10 日/月）
- (ウ) 保育施設の設置運営等
- (エ) 養育両立支援休暇の付与（10 日/月）
- (オ) 短時間勤務

また、3 歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が 3 歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として事業主が選択した上記の制度に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を個別に行わなければならない。

- (ア) 事業主が選択した措置（2 つ以上）の内容
- (イ) 対象措置の申出先（例：人事部等）
- (ウ) 所定外労働の制限（残業免除）に関する制度、時間外労働・深夜業の制限に関する制度

【育児・介護休業法第 23 条】

（7）育児を行う労働者の配置に関する配慮

事業主は、労働者を転勤（配置の変更で就業場所の変更を伴うもの）させようとする場合には、当該労働者の子の育児の状況に配慮しなければならない**【育児・介護休業法第 26 条】**。

配慮の内容としては、当該労働者の子の養育の状況を把握することや、労働者本人の意向を斟酌すること、子の養育の代替手段の有無の確認を行うこと等である**【指針第 2 の 15】**。

（8）子の看護等休暇制度

小学校 3 年生修了までの子（※）を養育する労働者（日々雇用される者を除く）は、その事業主に当該休暇を取得する日等を明らかにして申し出ることにより、一年度（定めのない場合は 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで）において 5 労働日（養育する小学校就学の始期に達するまでの子が 2 人以上の場合にあつては、10 労働日）を限度として取得できる。

対象となる取得事由は以下のとおりである。①病気・けが、②予防接種・健康診断、③感染症に伴う学級閉鎖等、④入園（入学）式・卒園式

なお、負傷や疾病の種類や程度について特段の制限はなく、取得は 1 日単位又時間単位（1 時間の整数倍の時間で労働者の希望する時間数）である**【育児・介護休業法施行規則第 34 条】**。

要件を満たす労働者から申出があつた場合、事業主は業務の繁忙等が理由であっても、申出を拒むことはできない。ただし、次に掲げる労働者のうち、子の看護休暇を取得することができないこととする労使協定がある者については、申出を拒むことができる（下記イの労働者については、労使協定があつても 1 日単位で取得することは拒めない）。

ア 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

イ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、「時間単位」で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者

（例：国際路線等に就航する航空機の客室乗務員等、長時間の移動を要する遠隔地で行う業務、流れ作業方式や交代制勤務による業務など）

【育児・介護休業法第 16 条の 2、第 16 条の 3、同法施行規則第 35 条、第 36 条】

「時間単位」とは、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続するものであり、いわゆる「中抜け時間」を認めることまでは求められていないが、一方で**【子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針】**（平 21.12.28 厚生労働省告示第 509 号 最終改正 令 3.9.30 告示第 366 号）により、半日単位での休暇取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮することが求められている**【指針第 2 の 2 の（四）】**。なお、半日単位での取得を可能とする場合には、日単位での取得と比べて不利益とならないよう、1 日分の合計時間数が 1 日の所定労働時間数を下回らないものとする必要がある。

（※）令和 7 年 3 月 31 日までは、小学校就学の始期に達するまでの子

2 介護のための両立支援制度

（1）介護休業とその手続き

介護休業とは、労働者がその要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより、2 週間以上にわたり常時介護を必要とする状態＝「要介護状態」）にある対象家族を介護するためにする休業をいう**【育児・介護休業法第 2 条】**。なお、「要介護状態」について、介護保険の要介護認定の結果通知書や医師の診断書の提出を制度利用の条件とすることはできない。

介護休業は労働者の申出を要件とし、申出は休業開始予定日の2週間前までに書面等により行う必要がある。申出は対象家族1人につき3回まで可能である。申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業であり、当該対象家族について介護休業をした日数の合計が93日に達している場合はその対象家族について介護休業をすることはできない。

事業主は、介護休業の申出がなされたときは、速やかに（申出から概ね1週間以内に）介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日等を労働者に通知しなければならない【**育児・介護休業法第11条、第12条**】。なお、事業主は要介護状態にある事実を証明できる証拠書類（医師の診断書の提出が義務付けられているわけではなく、診断書の不提出を理由に申出を拒むことはできない）の提出を求めることができる。

ア 介護休業に関連してあらかじめ定める事項等

事業主は、（ア）休業期間中の待遇に関する事項、（イ）休業後の賃金、配置、昇進・昇格及び年次有給休暇など労働条件に関する事項、（ウ）対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期、（エ）労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法、についてあらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努めなければならない。また、休業の申出をした労働者に適用した具体的な取扱いを書面等により明示するよう努めなければならない【**育児・介護休業法第21条の2、同法施行規則第70条、第71条**】。

イ 介護休業取得期間

労働者は、対象家族1人につき3回まで、通算して93日を限度として、申し出た期間、介護休業を取得できる【**育児・介護休業法第11条**】。

※介護休業期間中に転職等により事業主が変わった場合、介護休業の取得日数については事業所ごとに計算されるため、転職先でも取得要件を満たす場合、転職先で新たに93日を限度として介護休業を取得することができる。

要件を満たした労働者が申出を行った場合、事業主は申出を拒むことはできない【**育児・介護休業法第12条**】。

ウ 介護の対象家族

対象家族は、下記に記載する範囲である。

- ・配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、及び同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

【**育児・介護休業法第2条、同法施行規則第3条**】

エ 期間を定めて雇用される労働者への適用

期間を定めて雇用される労働者であっても、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに当該労働契約（更新される場合にあっては、更新後のもの）の期間が満了することが明らかでなければ、介護休業をすることができる【**育児・介護休業法第11条第1項**】。

オ 介護休業の適用対象とならない労働者

（ア）日々雇用される者

（イ）期間を定めて雇用される者のうち上記エの要件を満たさない者

（ウ）労使協定で適用除外できるとした次のような労働者

- ・その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- ・介護休業の申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

【**育児・介護休業法第12条第2項、同法施行規則第24条**】

カ 介護休業期間中の賃金

介護休業期間中の賃金については特に法の定めはなく、就業規則などで決定される。

なお、労働基準法上の平均賃金を算定する場合、休業期間中の日数とその期間中の賃金は、算定期間及び賃金総額から控除される。また、年次有給休暇の出勤率の算定においては、休業期間中は出勤したものとみなされる【労働基準法第12条】、【子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平21.12.28厚生労働省告示第509号 最終改正 令3.9.30告示第366号）】。

キ 介護休業期間中の健康保険・厚生年金保険料

健康保険・厚生年金保険料は、介護休業期間中であっても、事業主・労働者とも通常どおり支払わなければならない。

ク 介護休業期間中の雇用保険料

雇用保険料は、事業主・労働者とも、休業期間中が有給の場合はその額に応じた保険料を支払う必要があり、無給の場合は免除となる。

ケ 介護休業給付金

《受給要件》

介護休業を開始した日前2年間に賃金支払いの基礎となった日数が11日ある月が12か月以上ある者（有期雇用労働者の場合、加えて休業開始日に同一の使用者の下で1年以上雇用が継続しており、かつ、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までにその労働契約（更新される場合は、更新後のもの）が満了することが明らかでないことが必要）が介護休業を取得した場合、介護休業給付金の支給を受けることができる。

《対象となる介護休業》

ア 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより2週間以上にわたり常時介護（歩行、排せつ、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態にある家族（配偶者、父母、子、配偶者の父母、及び同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫）を介護するための休業であること

イ 被保険者が、その期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること

《支給額》

介護休業給付の支給単位期間（1か月）ごとの支給額は、原則として「休業開始時賃金日額×支給日数×40%（当面の間は67%）」である【雇用保険法第61条の4、同法附則第12条】。

なお、介護休業期間中に就労した場合、1支給単位期間において就労している日数が10日以下でなければ当該支給単位期間は支給対象とならず、また、支給単位期間に支払われた賃金額と介護休業給付の合計額が賃金月額80%を超えるときは、その超えた額が減額される。

《受給手続き》

休業終了日（介護休業期間が3か月以上にわたる時は、3か月を経過した日）の翌日から2か月を経過する日の属する月の末日までに、原則として事業主を経由して行わなければならないが、希望すれば被保険者本人が申請することもできる。

《その他》

- ・介護休業給付を利用できるのは同じ介護対象者に対して原則1回（同じ介護対象者で過去に給付金を受けていた場合は、要介護状態が変わっても同じ）であるが、同じ介護対象者について複数の被保険者が同時に介護した場合、要件を満たせばそれぞれの被保険者が給付金を受けることができる。
- ・3回までの分割使用が可能。
- ・介護休業給付金は他の給付（育児休業給付等）と同時に受給することはできない。また、介護休業期間中に別の家族に対する介護休業や育児休業といった給付のある休業が開始される場合、新しい休業の開始日の前日までで当初の介護休業は終了となり、その日以降は介護休業給付金の支給対象とならない。

- ・介護休業給付は、介護休業終了後の職場復帰を前提としたものであるため、介護休業の当初からすでに退職を予定している場合は給付の対象とならない。

(2) 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護や世話をを行う労働者（日々雇入れられる者を除く）は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば一年度(定めのない場合は4月1日から翌年3月31日まで)において5労働日まで、2人以上であれば10労働日まで、介護その他の世話（通院の付添や、介護保険の手続、ケアマネジャーとの面談などの間接的な介護も対象となる）を行うために介護休暇を取得することができる。

介護休暇は、1日単位又は時間単位（1時間の整数倍の時間で労働者の希望する時間数）で取得することができ【育児・介護休業法施行規則第40条】、介護休暇中の賃金について法に特別の定めはない。

要件を満たす労働者から申出があった場合、事業主は業務の繁忙等が理由であっても申出を拒むことはできない。ただし、次に掲げる労働者のうち、介護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、申出を拒むことができる（ただし、下記イの労働者については、労使協定があっても1日単位で取得することができる）。

ア 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

イ 時間単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者

（例：航空機の客室乗務員、長時間の移動を要する遠隔地で行う業務、流れ作業方式や交代制勤務による業務など）

【育児・介護休業法第16条の5、第16条の6、同法施行規則第42条】

なお、「時間単位」や「半日単位」の考え方は、前述の1の（8）子の看護等休暇制度と同様である。

(3) 介護を行う労働者の「所定外労働の制限」

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

日々雇用される労働者は除かれ、また、次のような労働者について、所定外労働の制限を請求することができないこととする労使協定がある場合には対象外とすることができる。

ア その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

なお、請求する場合、1回につき1か月以上1年以内の制限期間について、その制限開始予定日と制限終了予定日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに書面で行う。この請求は、回数の制限なく行うことができる。

【育児・介護休業法第16条の9】

(4) 介護を行う労働者の「時間外労働の制限」

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、制限時間（月24時間、年150時間）を超える時間外労働をさせてはならない。

制限の対象となるのは、法定労働時間を超える時間外労働であり、変形労働時間制やフレックスタイム制の場合も対象となる（フレックスタイム制の場合には、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間について時間外労働としてカウントされる）。

請求は、1回につき1か月以上1年以内の制限期間について、その制限開始予定日と制限終了予定日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに書面等で行う必要がある。請求回数の制限はない。

ただし、次のいずれかに該当する労働者は請求ができない。

ア 日々雇用される労働者

イ その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者

ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

【育児・介護休業法第18条】

(5) 介護を行う労働者の「深夜業の制限」

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後 10 時～午前 5 時）に労働させてはならない。なお、請求する場合、1 回につき 1 か月以上 6 か月以内の制限期間について、その制限開始予定日と制限終了予定日を明らかにして 1 か月前までに書面で行う。請求回数の制限はない。

ただし、次のいずれかに該当する労働者は、請求できない。

ア 日々雇用される労働者

イ 引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者

ウ 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族（※）がいる労働者（※） 16 歳以上であって、深夜に就業していないこと（1 か月につき 3 日以下の深夜就業の場合は可）、負傷、疾病又は心身の障がいにより保育が困難でないこと、6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産予定でなく、または産後 8 週間以内でないこと、のいずれにも該当するものをいう。

エ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

オ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

【育児・介護休業法第 20 条】

(6) 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

ア 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければならない。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められない。

（周知事項）①～③のすべてを周知する必要がある。

①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容）

②介護休業・介護両立支援制度の申出先（例：人事部等）

③介護休業給付金に関すること（例：制度の内容等）

イ 介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければならない。

（周知事項）上記アに同じ。併せて介護保険制度についても知らせることが望ましい。

【育児・介護休業法第 21 条】

ウ 介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備の措置

事業主は、介護休業と介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、以下のいずれかの措置を講じなければならない。

①介護休業・介護両立支援制度等に係る研修の実施

②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口の設置）

③自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得事例の収集・提供

④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知

【育児・介護休業法第 22 条】。

(7) 介護のための「所定労働時間の短縮措置等」

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、制度の利用開始から連続する 3 年以上の制限期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

(対象となる労働者)

- ア 日々雇い入れられる者でないこと
- イ 労使協定で適用除外とされた次の労働者でないこと
 - (ア) その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

「労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にする措置」とは、2回以上利用できる措置（下記エを除く）であって、次のいずれかの方法により講じなければならない。

事業主は、これらの措置のうち少なくとも一つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務付けられているわけではないが、可能な限り、労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望まれ、また、労働者が対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものが望ましいことに配慮することとされている【**指針第2の10**】。

- ア 短時間勤務制度
 - (ア) 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - (イ) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - (ウ) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務や特定の曜日のみの勤務等の制度)
 - (エ) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
- イ フレックスタイム制
- ウ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤制度)
- エ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

【**育児・介護休業法第23条第3項、同法施行規則第74条第3項**】

(8) 介護を行う労働者に関する措置(努力義務)

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者のうち、介護休業を利用していない者について、労働者の申出に基づく在宅勤務等をさせることにより当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講ずるように努めなければならない。

この内容にはテレワークも含まれる。

【**育児・介護休業法第24条第4項**】。

(9) 介護を行う労働者の配置(就業場所の変更)に関する配慮

事業主は、労働者を転勤(配置の変更で就業の場所の変更を伴うもの)させようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつ家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の家族の介護の状況に配慮しなければならない【**育児・介護休業法第26条**】。

配慮の内容としては、当該労働者の介護の状況を把握することや労働者本人の意向を斟酌すること、家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等である。

3 事業主が講ずべき措置等

- ア 妊娠または出産等についての申出があった場合の措置

労働者が事業主に対し、妊娠または出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当該労働者に対して育児休業に関する制度、申出先、育児休業給付に関すること、休業期間中に労働者が負担すべき社会保険料の取扱いについて知らせるとともに、当該労働者の意向を確認するための面談等を行うなどの措置を講じなければならない【**育児・介護休業法第21条、同法施行規則第69条の3**】。

以下は、令和7年10月施行

事業主は、労働者から本人又は配偶者の妊娠・出産の申出があったときや、子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する「勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、労働条件の見直し等」について、労働者の意向を個別に聴取しなければ

ならない。

また、事業主は聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する事項について、自社の状況に応じて配慮しなければならない【育児・介護休業法第21条、同法施行規則第69条の3】。

イ 育児休業等に関する定め周知等（努力義務）

事業主は、就業規則等にあらかじめ次の事項について定め、周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

- （ア）育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項
- （イ）育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- （ウ）育児休業・介護休業等の期間が終了した場合の労務提供の開始時期に関する事項
- （エ）介護休業期間中の社会保険料の支払い方法に関する事項

【育児・介護休業法第21条の2第1項、同法施行規則第70条】

ウ 育児・介護休業に関する取扱いの明示

事業主は、労働者が育児休業申出または介護休業申出をしたときは、当該労働者に対し、イの各事項に関する当該労働者に係る取扱いを書面の交付等により速やかに明示するよう努めなければならない【育児・介護休業法第21条の2第2項、同法施行規則第71条】。

エ ハラスメントの防止措置等

事業主は、育児休業、介護休業その他の子の養育または家族の介護に関する制度または措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない【育児・介護休業法第25条第1項】。また、事業主は、労働者がこれらに関する相談を行ったことまたは事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない【育児・介護休業法第25条第2項】。

オ 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が次に掲げる行為をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- （ア）女性労働者が妊娠、出産したことやこれに伴う休業等制度を利用したこと【男女雇用機会均等法第9条】
- （イ）妊娠、出産したことやこれに伴う休業等制度を利用したことに関する労使紛争について、紛争解決の助言を求めたことや調停の申請を行ったこと【男女雇用機会均等法第17条第2項、第18条第2項】
- （ウ）育児休業の申出をし、または育児休業をしたこと【育児・介護休業法第10条】
- （エ）介護休業の申出をし、または介護休業をしたこと【育児・介護休業法第16条】
- （オ）子の看護等休暇若しくは介護休暇の申出をし、または取得したこと【育児・介護休業法第16条の4、第16条の7】
- （カ）所定外労働の制限の請求をし、または当該請求をした労働者について所定外労働時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったこと【育児・介護休業法第16条の10】
- （キ）時間外労働の制限の請求をし、または当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったこと【育児・介護休業法第18条の2】
- （ク）深夜業の制限の請求をし、または当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったこと【育児・介護休業法第20条の2】
- （ケ）所定労働時間の短縮措置等の申出をし、または当該申出により労働者に短縮措置が講じられたこと【育児・介護休業法第23条の2】

カ 再雇用特別措置等（努力義務）

事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者について、必要に応じ、再就職特別措置（退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることを希望を有する旨の申出をしていた者について、当該事業主が労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置）その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない【育児・介護休業法第 27 条】。

キ 「職業家庭両立推進者」の選任（努力義務）

事業主は、その講ずる措置及びこれらを利用する労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する「職業家庭両立推進者」を選任するよう努めなければならない【育児・介護休業法第 29 条】。

4 育児・介護休業法に関する紛争の解決について（紛争解決援助制度）

事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、妊娠または出産についての申出があった場合における措置等、所定労働時間の短縮措置等、不利益取扱いの禁止、労働者の配置に関する配慮に関する事項について、労働者から苦情の申出を受けた時は、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関）に対し苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。【育児・介護休業法第 52 条の 2】

当該紛争当事者の双方又は一方は、その紛争の解決のために都道府県労働局長に対し援助（助言、指導又は勧告）を求めること及び調停の申請によって紛争調整委員会による調停を受けることができる。

【育児・介護休業法第 52 条の 4～第 52 条の 6】

厚生労働大臣は、育児・介護休業法の義務規定に違反している事業主に対し、必要があると認めるときは勧告を行うことができ、当該勧告に従わないときはその旨を公表することができる。

【育児・介護休業法第 56 条、第 56 条の 2】

☆「[育児・介護休業法のあらまし](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>

〔妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関し事業主が定める防止措置については「No.37」参照〕

※育児・介護休業法に関する問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部へ